

Nel calcolo della retribuzione dovute per le ferie va incluso anche il valore dei ticket mensa

di L. Pelliccia - 2 gennaio 2025

Premessa

Com'è noto, il concetto di onnicomprensività della retribuzione fa riferimento all'inclusione di tutte le componenti retributive, fisse e variabili, che il lavoratore percepisce abitualmente, presupposto necessario anche per la determinazione della retribuzione dovuta durante le ferie o periodi di riposo.

Il concetto di retribuzione è sancito dall'art. 36 Cost., ma il principio di onnicomprensività è stato interpretato dalla giurisprudenza in maniera restrittiva, essendo stato per lo più affermato che in tema di retribuzione dovuta al prestatore di lavoro ai fini degli istituti indiretti (mensilità aggiuntive, ferie, malattia ed infortunio), non esiste nell'ordinamento *un principio generale ed inderogabile di onnicomprensività, individuabile soltanto nella previsione di specifiche norme di legge o di contratto collettivo*.

La giurisprudenza affida quindi alla legge e alla contrattazione collettiva il compito di stabilire quali elementi vanno considerati per il calcolo della retribuzione, inclusione che appare subordinata alla verifica che detti elementi non siano connessi a specifiche condizioni di presenza ovvero di prestazioni straordinarie (ad esempio, i *bonus* occasionali, gli straordinari legati a specifici obiettivi, ecc.).

Di diverso avviso, almeno più recentemente, è stata la giurisprudenza della CGUE che ha stabilito che, durante le ferie, il lavoratore deve percepire una retribuzione che non differisca significativamente da quella ricevuta nei periodi di attività, per evitare disincentivi al godimento delle ferie, diritto fondamentale per la tutela della salute e sicurezza (ad esempio, nella causa Robinson-Steele del 2006 è stato affermato che il diritto alle ferie retribuite implica una "retribuzione normale" anche nel periodo di riposo, senza esclusioni arbitrarie di elementi della retribuzione).

Muovendo di richiamati principi, la retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo feriale deve comprendere anche altre indennità e compensi afferenti ai normali emolumenti del lavoratore, qualora rilevanti, come le indennità di mansione o il *ticket* per la mensa?

Nel più recente passato la Corte di cassazione ha affrontato temi simili: **a)** con la sentenza n. 13425/2019 è stato stabilito che la retribuzione durante le ferie deve includere tutte le componenti normalmente percepite durante i periodi di lavoro; **b)** con la sentenza n. 22401/2020 è stato ribadito che nella retribuzione durante le ferie devono essere incluse le indennità legate alle mansioni svolte; **c)** con la sentenza n. 37589/2021 stato chiarito che la retribuzione da utilizzare come parametro per il compenso da erogare in ragione del mancato godimento delle ferie deve comprendere qualsiasi importo pecuniario correlato all'esecuzione delle mansioni e allo *status* personale e professionale del lavoratore; **d)** con la sentenza n. 20216/2022 è stato stabilito che nel calcolo del compenso dovuto al lavoratore nel periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane si deve tenere conto degli importi erogati a titolo di indennità di volo integrativa.

Sul tema in esame sono state già commentate alcune decisioni della Corte di cassazione (v., in www.rivistalabor.it, *La retribuzione corrisposta durante le ferie non deve essere inferiore rispetto a quella corrisposta nel corso dei giorni di lavoro* di L. Pelliccia, 19 settembre 2024 e *La Cassazione ancora sul computo della retribuzione spettante durante le ferie e sul riparto dell'onere probatorio per la richiesta dell'indennità sostitutiva* di L. Pelliccia, 1° ottobre 2024).

Con una recentissima ordinanza, la n. 25840 del 27.09.2024 la sezione lavoro della Corte di cassazione ha affrontato una fattispecie nella quale era appunto in discussione il computo del valore del *ticket* per la mensa nella determinazione della retribuzione dovuta al lavoratore nel periodo di godimento delle ferie.

Il provvedimento, nel confermare le determinazioni assunte nei sottostanti giudizi di *prime* e *seconde cure*, ha deciso nel senso inclusivo.

I fatti e le decisioni di merito

Un lavoratore aveva adito il Tribunale di Benevento adducendo che, durante i periodi di fruizione delle ferie annuali, non aveva percepito un'indennità equiparabile alla retribuzione corrisposta nei periodi di servizio in quanto la datrice non aveva ricompreso nella indennità per i periodi di fruizione delle ferie annuali, tra le altre (indennità perequativa e indennità compensativa di cui a uno specifico accordo regionale), il *ticket* mensa.

Infatti, anche alla luce della giurisprudenza eurocomunitaria, sussisteva il diritto, nei periodi di ferie, al pagamento di un'indennità pari non solo alla retribuzione base ma anche a tutti gli emolumenti intrinsecamente connessi all'espletamento delle mansioni, comprensiva di tutti gli elementi retributivi collegati al suo *status* personale e professionale riconosciuti durante i normali periodi di lavoro.

L'adito Tribunale di Benevento (sentenza n. 1351 del 2 dicembre 2021) accoglieva il ricorso, sancendo il richiesto diritto.

La decisione veniva poi confermata dalla Corte d'appello di Napoli (con sentenza n. 553 del 13 febbraio 2023), secondo la quale, applicando i criteri ermeneutici di cui agli artt. 1362 e seg. cod. civ. e considerando il tenore complessivo delle clausole (art. 1363 cod. civ.), oltre che la *ratio* ispiratrice della disciplina aziendale, non può che concludersi che l'indennità in esame -quantificata in considerazione di valori non collegati all'effettiva presenza del singolo lavoratore, prevista in misura fissa, pensionabile e calcolabile ai fini del Tfr- è senza dubbio collegata all'esecuzione delle mansioni che il lavoratore è tenuto ad espletare in forza del suo contratto di lavoro, sicché rientra a pieno titolo nella retribuzione da corrispondere anche nei periodi di ferie, secondo i principi invalsi nella giurisprudenza eurocomunitaria.

Più nello specifico, la Corte territoriale, nel richiamare *in primis* i principi espressi in sede di legittimità (v. sent. n. 13425/2019 e sent. n. 22401/2020) riguardo la questione della retribuzione durante il periodo feriale, considerati gli accordi collettivi applicabili, ha ritenuto che l'interpretazione di tali norme collettive induceva a ritenere che tutte le indennità precedentemente riconosciute ed assorbite nelle indennità perequativa e compensativa erano attribuite per compensare specifici disagi legati alle mansioni svolte, nell'ottica di una omogeneizza-

zione del costo del lavoro con abolizione delle precedenti indennità e riconoscimento ai lavoratori dell'indennità perequativa e dell'indennità compensativa.

Nella decisione in esame interessante è il passaggio secondo il quale *“la sentenza impugnata non introduce affatto un principio di onnicomprensività della retribuzione feriale che la giurisprudenza ha costantemente escluso, poiché non ogni retribuzione variabile corrisposta in modo continuativo costituisce base di calcolo della retribuzione feriale, ma soltanto quella che rappresenti remunerazione intrinsecamente collegata all'esecuzione delle mansioni in cui il lavoratore è assegnato per contratto ovvero sia correlata allo status professionale del lavoratore. Per cui è errato sostenere, come fa l'appellante, che l'interpretazione del Tribunale porterebbe a parificare totalmente la retribuzione feriale a quanto percepito durante il lavoro effettivo.”*

Da qui il prevedibile ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

La decisione di legittimità

Primo motivo: violazione e falsa applicazione di norme di diritto e di contratto collettivo in relazione all'interpretazione della giurisprudenza della Corte di Giustizia UE, tenuto conto dei fatti di causa e in relazione all'effettiva natura (dell'indennità c.d. perequativa e compensativa) dei c.d. *ticket mensa*.

Secondo motivo: violazione e falsa applicazione di norme di diritto per la mancata valutazione da parte del Tribunale dell'inesistenza nell'ordinamento di un principio generale di onnicomprensività della retribuzione.

L'ordinanza in commento della Corte di Cassazione (n.25840 del 27 settembre 2024) ha ritenuto entrambi i motivi infondati, premettendo che i medesimi presentavano rilevanti profili d'inammissibilità.

In particolare, pur fondandosi entrambi i motivi di ricorso, su una serie di norme di Ccnl e di svariati accordi collettivi, la ricorrente non ha prodotto i testi integrali di questi (profilo all'evidenza grave, anche tenuto conto del fatto che la resistente era un ente pubblico), né ha precisato quali siano le norme di diritto o di contratti o accordi collettivi nazionali di cui si lamenta la violazione e, per gli accordi collettivi di rango non nazionale, neanche ha dedotto la violazione dei canoni ermeneutici legali di cui agli artt. 1362 e seg. cod. civ.

Più nel merito la decisione in esame ricorda ricordare (e conferma) che la nozione di retribuzione da applicare durante il periodo di godimento delle ferie è fortemente influenzata dalla interpretazione data dalla CGUE la quale, sin dalla sentenza del 2006, ha precisato che con l'espressione ferie annuali retribuite contenuta nell'art. 7, n. 1, della direttiva n. 88/2003 si vuole fare riferimento al fatto che, per la durata delle ferie annuali, deve essere mantenuta la retribuzione con ciò intendendosi che il lavoratore deve percepire in tale periodo di riposo la retribuzione ordinaria (*idem*, CGUE 20 gennaio 2009).

In buona sostanza, ciò che si è inteso assicurare è una situazione equiparabile a quella ordinaria del lavoratore in atto nei periodi di lavoro sul rilievo che una diminuzione della retribuzione potrebbe essere idonea a dissuadere il lavoratore dall'esercitare il diritto alle ferie, il che sarebbe in contrasto con le prescrizioni del diritto dell'Unione.

A ben vedere, infatti, qualsiasi incentivo o sollecitazione che risulti finalizzato a indurre i lavoratori a rinunciare alle ferie è totalmente incompatibile con gli obiettivi del legislatore europeo che, com'è oramai ampiamente noto, si propone di assicurare ai lavoratori il beneficio di un riposo effettivo, anche per un'efficace tutela della loro salute e sicurezza (v., in tal senso, anche la recente sentenza del 13.01.2022) e di tali principi si è fatta senz'altro interprete la giurisprudenza di legittimità che, in diverse occasioni, ha ribadito che la retribuzione dovuta nel periodo di godimento delle ferie annuali, ai sensi dell'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE, per come appunto interpretata dalla Corte di Giustizia, comprende qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo *status* personale e professionale del lavoratore.

Conseguentemente, anche con riguardo alla retribuzione da corrispondere in ragione del mancato godimento delle ferie -seppur nella diversa prospettiva cui l'indennità sostitutiva assolve- è stato ritenuto che la retribuzione da utilizzare come parametro *“debba comprendere qualsiasi importo pecuniario che si pone in rapporto di collegamento all'esecuzione delle mansioni e che sia correlato allo “status” personale e professionale del lavoratore (cfr. Cass, 30/11/2021 n. 37589).”*

In applicazione della nozione c.d. europea di retribuzione (seppur nell'ambito del personale navigante dipendente di compagnia aerea) è stato poi chiarito che nel calcolo del compenso dovuto al lavoratore nel periodo minimo di ferie annuali di quattro settimane si deve tenere conto degli importi erogati a titolo di indennità di volo integrativa e a tal fine si è ritenuta la nullità della disposizione collettiva nella parte in cui la esclude per tale periodo minimo di ferie evidenziandosi il contrasto con l'art. 4 del d.lgs. n. 185/2005, interpretando tale disposizione proprio alla luce del diritto europeo che impone di riconoscere al lavoratore navigante in ferie una retribuzione corrispondente alla nozione europea di remunerazione delle ferie, in misura tale da garantire al lavoratore medesimo condizioni economiche paragonabili a quelle di cui gode quando esercita l'attività lavorativa (cfr. Cass. n. 20216/2022).

Del resto, le sentenze della CGUE hanno efficacia vincolante, diretta e prevalente, sull'ordinamento nazionale e, quindi, non può prescindere dall'interpretazione data dalla Corte che, quale interprete qualificata del diritto dell'Unione, indica il significato ed i limiti di applicazione delle norme.

Le sentenze, pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione UE, hanno pertanto valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia *erga omnes* nell'ambito 7 dell'Unione (cfr. Cass. n. 13425/2019 e -qui richiamata- Cass. n. 22577/2012).

Nell'applicare il diritto interno il giudice nazionale è conseguentemente tenuto ad una interpretazione per quanto possibile conforme alle finalità perseguite dal diritto dell'Unione, nell'intento di conseguire il risultato prefissato dalla sottesa disciplina, conformandosi all'art. 288, co. 3, del TFUE.

Del resto, l'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale attiene infatti al sistema del TFUE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte (cfr. CGUE 13.11.1990, p. 8; CGUE 14.07.1994, p. 26; CGUE

10.04.1984, p. 26; CGUE 28.06.2012, p. 51, tutte citate da Cass. n. 22577/2012 alla cui più estesa motivazione si rinvia), obbligo che viene meno solo quando la norma interna appaia assolutamente incompatibile con quella europea.

Ma non era questa la fattispecie e, quindi, l'ordinanza in commento rileva che è a questi principi che si è attenuta la Corte di merito la quale ha (correttamente) proceduto a una verifica *ex ante* della potenzialità dissuasiva dell'eliminazione di voci economiche dalla retribuzione erogata durante le ferie al godimento delle medesime, senza trascurare di considerare la pertinenza di tali compensi rispetto alle mansioni proprie della qualifica rivestita.

In conclusione, la decisione in esame ha ritenuto che l'interpretazione delle norme collettive aziendali che regolano gli istituti di cui era stata chiesta l'inclusione nella retribuzione feriale oltre ad essere del tutto plausibile *“è in linea con le indicazioni provenienti dalla CGUE e in sintonia con la finalità della direttiva, recepita dal legislatore italiano, che è innanzi tutto quella di assicurare un compenso che non possa costituire per il lavoratore un deterrente all'esercizio del suo diritto di fruire effettivamente del riposo annuale.”*

Luigi Pelliccia, avvocato in Siena e professore a contratto di diritto della sicurezza Sociale nell'Università degli Studi di Siena

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 27 settembre 2024, n. 25840](#)